

武蔵野大学学術機関リポジトリ Musashino University Academic Institutional Repository

# 留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究：中国の日系企業へのインタビューからの考察

著者	堀井 恵子
雑誌名	武蔵野大学文学部紀要
号	10
ページ	(77) - (89)
発行年	2009-03-01
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1419/00000692/">http://id.nii.ac.jp/1419/00000692/</a>

留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築のための調査研究  
—中国の日系企業へのインタビューからの考察

Research on the syllabus structure of Business Japanese education  
for supporting foreign students:

Findings from interviews with Japanese companies in China

堀井恵子

キーワード : 留学生教育の出口、ブリッジ人材、日系企業、異文化調整能力、シラバス

## 1. はじめに

平成 20 年 7 月 29 日付けで、文部科学省ほか関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）は、「留学生 30 万人計画」の骨子を策定し、同日の閣議後閣僚懇談会において報告した<sup>1)</sup>。その「背景」には、

日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界とのヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020 年を目途に 30 万人の留学生受入れを目指すものです。このため、日本留学への関心と呼び起こす動機づけや情報提供から、入試・入学・入国の入りの改善、大学等の教育機関や社会における受入れ体制の整備、卒業・修了後の就職支援等に至る幅広い施策を、上記関係省庁において検討し、このたび、その基本的な考え方や施策の方向性を「留学生 30 万人計画」骨子としてとりまとめました。今後、関係省庁は、本計画の実現に向け十分に連携しつつ、施策の具体化を図ることとしています。

とあり、「方策の項目」として、

- (1) 日本留学への誘いー日本留学の動機づけとワンストップサービスの展開ー
- (2) 入試・入学・入国の入りの改善ー日本留学の円滑化ー
- (3) 大学等のグローバル化の推進ー魅力ある大学づくりー
- (4) 受入れ環境づくりー安心して勉学に専念できる環境への取組ー
- (5) 卒業・修了後の社会の受入れの推進ー社会のグローバル化ー

をあげている。

これに先駆け、経済産業省は、今後の少子高齢化、グローバル化がさらに進む中、主にアジア地域からの留学生を、企業からのニーズの高い自国と日本の両方に精通し橋渡しとなることのできる「ブリッジ人材」として活用するため、文部科学省との連携で、外国人留学生の日本企業への就職を支援する「アジア人財構想<sup>2)</sup>」を策定し、平成 19 年度からその実施に入っているが、「留学生 30 万人計画」の一部は「留学生教育の出口」支援という意味でこの延長にあると見ることもできよう。

筆者は 1985 年から日本語教育に従事しはじめ、就学生・留学生に対する日本語・日本事情教育や日本語教員養成に携わってきた。この間、留学生の入学から卒業までに関わるさまざまな業務もしながら、初級日本語テキストや日本語教授法テキストを作成、日本事情研究や、学習カウンセリングの開発、そして、アカデミック・ジャパニーズ(高等教育で学ぶために必要な日本語能力)研究を行ってきたが、卒業していく留学生の多くが日本と関連のある企業に就職し、何らかの形で日本語を使って仕事をしていることを知ることが多くなったことから、いわゆる「留学生教育の出口」であ

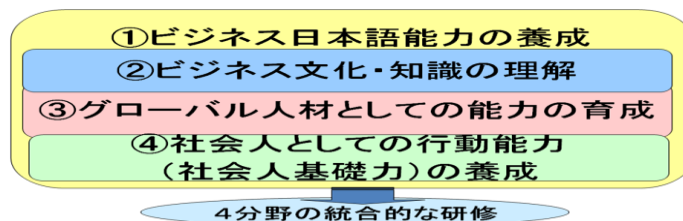
る「日本と関連のある企業へ就職し、その後、日本語を使って仕事を遂行していくために必要な日本語力」を養成する「留学生に対するビジネス日本語教育」の必要性を感じ、その研究・実践に着手した。

ビジネス日本語については1980年代後半から90年代前半にかけて多くの研究がなされ、その後も国内外の研究がみられるが、21世紀に入り、グローバル化とそれに伴う日本のビジネス慣行の変化、外国人社員のニーズの増加、そしてコミュニケーション・ツールの急速な進歩に即した、また、大学においてアカデミック・ジャパニーズを獲得したあとの日本語レベルも上級の留学生をターゲットにした留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育の研究・教材は、まだ、非常に少ない。

筆者は「アジア人財構想」に関する「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査」の検討委員として調査に関わる機会を得、また、その結果をもとに、「アジア人財資金構想共通カリキュラムマネジメントセンター事業委員」としてこの構想で使用する教材作成の担当などを行ってきた。「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」調査報告書<sup>iii</sup> (2007)では、留学生が就職に至るためには、社会人基礎力、日本の企業文化理解を含む「広い意味でのビジネス日本語」力をもつことが必要であることがわかった。この報告書をもとに作成された「外国人留学生向けの研修のあり方について」<sup>iv</sup> (2007)では、国内の企業と元留学生への調査結果に基づき、外国人留学生が取り組むべき課題として以下をあげている。

- ①ビジネス日本語能力(大学で習得した日本語能力に加え、ビジネス場面で使用頻度が高い日本語能力の更なる向上)：相手との関係/場面/目的に応じて適切に使い分けるコミュニケーション能力(社内/社外・上司/同僚)、会議や打ち合わせといったビジネス場面で使用される敬語や丁寧語などの待遇表現、電話応対/メール等「非対面型」コミュニケーション能力、日本語でのビジネス文書読解力及び作成能力(報告書、企画書、仕様書など)
- ②ビジネス文化・知識への理解(日本文化・社会に対する一般的知識に加え、ビジネス文化・知識への涵養)：日本企業特有の習慣・文化・特質、社内の上下関・チームワーク・コミュニケーション、顧客サービス志向、ものづくりに対するこだわり、コスト意識、企業を取り巻く社会状況、経済状態
- ③グローバル人材としての能力：外国人留学生が持つ異文化対処能力の活性化、永住or帰国など、居住地に関する意識、日本で就職する意義、日本企業特有のキャリアパス、スキルマップへの理解
- ④社会人としての行動能力(社会人基礎力)の養成(日本企業で働く社会人を意識した行動能力の向上)：協調性、プロジェクト管理能力、規律意識、ロジカルシンキング、論理性、チームワーク力、情報収集・集約力、プレゼンテーション能力・説明能力、人間関係を円滑にするコミュニケーション能力、ビジネススキル・マナー

そして、これらの課題を盛り込み、以下のような研修内容を統合的に行うことを提案した。



これらに基づき、この構想で使用するビジネス研修の「統合型」教材が平成 19 年 10 月に完成を見た。この教材は「外国人留学生が日本の産業社会で必要とされる総合的な能力を Project Based Learning で身につけることで、学内教育から企業内教育へのソフトランディングを目指します。」とあるように、プロジェクト型の教材である。

一方、筆者は、山本(2007)<sup>vi</sup>の留学生への進路希望調査で、①「できれば日本で長期に働きたい」が 33.3%であるのに対し、②「数年日本で働き帰国したい」39.4%、③「帰国し、就職したい」18.3%とすぐに、または数年後の母国での就業を希望している留学生が 57.7%いることから、留学生の長期的なキャリアを考えると、母国の日系企業も視野に入れた広範囲のビジネス現場のニーズ調査を行い、留学生に対するビジネス日本語教育の体系的シラバスの構築を試みる必要があると考え、並行的に海外の調査も行ってきた。

本論では、2006 年度に行った、中国上海における日系企業の担当者などを対象とした「日本留学経験者に対する採用と仕事についての実態調査」を分析、考察する。そして、ビジネス日本語のシラバスに必要な要素を再考する。留学生に対するビジネス日本語教育の研究は始まったばかりだが、今後の日本の施策にも意義あるものとなっていくのではと思われる。

## 2. 中国(上海)日系企業における日本留学経験者に対する採用と就業についての実態調査

### 2-1. 調査の概要

2006 年 10 月に上海の日系企業の担当者と元留学生にインタビュー調査を行った。中国上海を選んだのは、この時点で、日本への受け入れ留学生の 63%<sup>vii</sup>、そして、日本企業へ就職をした留学生の 72.5%<sup>viii</sup>が中国人であることから、中国の日系企業の多い都市という視点からである。調査は質的なものを図るため、インタビュー調査とした。

#### (1) 調査時期

2006 年 10 月 26 日(木)―30 日(月)

#### (2) 調査目的

中国・上海の日系企業における元留学生の採用・就業の実態とそこで生起する問題点を洗い出し、ビジネス日本語教育に加えるべきものを探る。調査項目は以下である。

- 1) 当該日系企業(上海)における採用条件と日本留学経験者(元留学生)の採用状況について
- 2) 元留学生と留学経験のない外国人社員の入社後の違いについて
- 3) 採用後の研修の有無とある場合はその内容について
- 4) 日本人社員と中国人社員との間の誤解・トラブルについて
- 5) 日本留学中に大学でしてほしい教育
- 6) 留学生のためのビジネス日本語教材に求めるものについて

#### (3) 調査方法

企業への訪問調査を行った。あらかじめ質問紙をメール送付しておき、その質問内容に沿っての半構造インタビューで、調査に要した時間は一人につき 30 分から 1 時間である。インタビュー内容は、許可を得て録音し、すべて文字起こしをした。文字起こししたものは、項目ごとにコードを設定して「内容分析<sup>ix</sup>」を行い考察した。

#### (4) 調査対象

調査対象は、中国上海の日系ビジネスに通じる日本人キーパーソンに紹介を依頼し、適切な対象者を得ることができた。インタビューを行った12名のうち、十分な時間と内容が得られたと思われる以下の8名について、分析をした。

- ① 元留学生を採用している日系企業のマネージャーや人事担当など、実際に現地人社員と接点の多い管理職にある日本人3名、KH, MK, AK
- ② 元留学生を採用している日系企業のマネージャーや人事担当など、実際に現地人社員と接点の多い管理職にある元留学生2名、RO, BR
- ③ 日系企業の社員となっている元留学生2名 TS, IK
- ④ 人材派遣会社社長日本人1名 MN

なお、中国における「経理」「総経理」は日本における部長クラス、社長クラスに対応する。

月/日	訪問先企業名	役職	面談者氏名
10/26	O 社 (製造業)	管理本部長	RO(中国人)
10/26	B 社 (製造業)	行政部長	BR(中国人)
10/26	M 社 (コンサルティング)	人材マネジメントコンサルタント 投資主任 戦略コンサルティング主任	KH(日本人) TS(中国人) IK(中国人)
10/27	H 社 (製造業)	人材育成センター長	MK(日本人)
10/27	K 社 (製造業)	董事兼副経理	AK (日本人)
10/27	T 社 (人材派遣業)	総経理	MN(日本人)

この期間に、大学2校と語学学校、JETRO 上海でもビジネス日本語調査をしたが、ここでは扱わない。

## 2-2 調査結果

インタビューを文字起こししたものについて、質的内容分析を試みた。質的内容分析とは、データをカテゴリーに割り振ることでテキストを抽象化し、モデル化に必要なファクターを抽出する方法である。今回は、各インタビューの文字起こしから、119項目を得、それを9つのカテゴリーに分類、考察を行った。ここでは、紙面の関係からカテゴリー内容をまとめたものをあげる。

### 1) 日系企業の採用条件・必要な能力について

①日本語能力試験1級が日本語能力の評価に使われ、日本・日本人と接触する人材には必要とされている。が、1級と言っても範囲が広いので、十分でない場合も多い。また、エンジニアで1級取得者は非常に少ないので、入社後、日本語教育を課している。日本留学経験は評価される。(BJTはこの時点ではほとんど知られていなかった。)

▼日本語が必要な、すぐに通訳とか、あるいは日本企業向けの営業をやらなきゃいけないと、かなり日本語のレベルが必要なんで、えー、大体日本語能力検定1級持っていないと採用されない。

▼そもそも1級レベルの人でエンジニアを求めること自体が難しいからです。したがって、会社で、採用してから教育する・・・ということで行っています。例えば、2級を持っているから、あるいは1級を持ってないけど勉強したことがある、という人は優先的にエンジニアとして採用します。

②即戦力が求められる。

▼私ども新しい会社なので、即戦力。大卒・・・新卒を採るというよりは、経験した方を取るということですね。即戦力があるということですね。▼急成長ですから、新人を雇ってゆっくり育つ（ママ）というのは当面難しいですね。うちは新卒は採用したことないんです。即戦力、とにかく。

③問題発見解決能力、論理的思考力、説明力などが、日本語以上に求められている。

▼日本語を勉強している人は中国にはたくさんいます。ここは日本語学科がたくさんある、日本語学科を出た学生は一般論でいいますと、言葉はわかります。でも論理的に物事を考えるという面で言うと、日本語は話せないけれど、こちらで大学の経済学とか、法学を勉強している人の地頭といいますか、そういうものを持っている人の論理の展開の仕方というのがちょっと差がある。だから、日本語しゃべれるから、優秀だろうといって採っていると実は問題解決能力が全くない・・・

④通訳翻訳、マーケティング、法律関係の人材が必要

### 1)' 就職活動について

一流大学には企業からリクルートに来るが、その他は人材派遣会社に登録して紹介してもらうことが一般的である。

▼(企業は)この時期は中国の学生さん、この時期は留学生が帰ってくると良くわかっていらっしゃいますので、そのタイミングで新卒でもOKです、という形で求人というのはたくさんあります(人材派遣業)。

### 2)中国の日本語教育の現状

中国の日本学科の学生の日本語レベルは高い。

▼こちらにある日本語科という4年生でございまして、えっと昨年の日本語科の学生が約600名、出てきておりまして、で、また、今年はまだ少し多い数で、今から就職活動して、学生さんが、この学生さんが日本語レベルが高い。本当に先ほど申しましたように、〇〇大学、××大学こちらから出てくる学生さんの日本語レベルはものすごく高いんです。留学から帰ってこられた方が、時々その方々よりも、日本語レベルが落ちている方が結構いらっしゃいます。あの一日本語のレベルからいきますと、本当に、〇〇大学の4年を出られた方の方が、申し訳ないんですが、日本から帰ってこられた方よりも十分に書ける。

### 3)日本留学経験者と非経験者の違い・日本留学のメリット

①日本留学経験者は日本人的な考え、日本人の習慣が分かっているので、仕事が進む。

▼日本人の気持ち、心が良くわかっている、先回り先回りした対応ができる。まあこちらの日本語科だけを出た学生と比べると、そういう部分がいいのかな、やっぱりお客様のところにすぐふっと出せるという部分に関しては、そういう日本から帰ってきた人方が対応ができるかな。▼日本人的な考えがわかること、あとは、日本企業の働くルールがわかること、日本人の習慣を知っているということで、仕事をどういう風に進めるのかがわかる。▼大学とか大学院時代にかなり、日本の大学の中で、特にゼミの中でそういう先輩後輩というのがあって、よくあの、最後の打ち上げパーティの中で先輩に、よく、俺の作った酒、お前飲めないのかと・・・▼日本人社員やクライアントとの交流に役立つ、初対面での世間話などでも共通点が多いので、コミュニケーションが進む。

②日本留学経験者はコンプライアンスについての理解もある。

③日本留学経験者はブリッジ人材としてより活躍できる可能性がある。

▼お互いに、言葉の背景というのはわかっているんだから、そこをうまくつないで、あの、両方がうまく仕事ができるように、文化とか価値観の通訳をするという人が必要なんですよ。▼駐在員とのコミュニケーションが深まる。▼本社とのやりとりができる。

④中国での採用の場合、留学したからといって初任給は高くはならないことが多いので日本円との落差に悩むかもしれないが、昇給率は高くなるので少し我慢するとよい。

#### 4)採用後の研修内容

①採用後の研修(全社員対象)は日本語とビジネスマナーを行っている。

▼日本語を使わない方についても、日本語を学びたいという意識、意欲がある方に、モチベーションをあげていただくためにもやっていただきたいということですね。▼例えば営業マンとか、必ず接触必要ですよ。あとは例えば受付とか。基本的に外と接触する人。会社のイメージが、個々の人の行動とか、言動によってあのえー伝わっていくもんだから、それは結構重要。

②日本の企業文化、チームワーク、ハウレンソウなどの研修も重要である。

▼日本語できないことはつまり、日本に対するイメージが全くない、いきなり素人から、入るわけですから、まあ、私は月に一回くらいは集めて、日本の文化とか、そういうことを教える(中国人管理職)。▼チームで何かを達成するということになるべく味あわせるという、販売なんかも、我々メーカーなんですけれども、1人でやるのではなく、必ず誰かと組んで、周りの人間も巻き込んでやる、そういうマインドをぜひ学んでいただいて、少しこう上のレベルまで・・・▼ハウレンソウという文化があります。最初に・・・きっちりと。我々のケースで言うと、その解決のためには、on the job で極端に言えば、箸の上げ下げまでやります。▼〇〇精神とは一体なんでしょう、〇〇グループが世界でどんなビジネスをしていますか。中国でどんなビジネスをしていますかという事とか、あるいは、その一、中国と日本の異文化コミュニケーション、逆に中国人にとっての、日本人の上司と付き合うにはどういうコミュニケーションしなければいけないか、日本人が言っているハウレンソウの意味とはどういうことなんだということを・・・(中国人管理職)。

#### 5)中国人社員(全社員)の離職率・仕事に対する意識の違い

①終身雇用ではなく短期雇用の文化の上に、急成長で選択肢が多いため、給料が良いところがあればどんどん離職していく。

▼日本はほら、会社に対するロイヤリティとか忠誠心とかね、定着とかすごく高いんですね。今でもえー一定年まで・・・終身、つくすとか、終身雇用とかありますよね。中国は2、3年はいいいほうじゃない?▼見てわかると思うんですけど急成長ですよ。で、日本だと日系企業メインだけど、中国では日系企業も大きいんだけど、欧米企業とかね、いっぱい来ているんですよ。選択肢がまず多いんですよ。よりいいところがあれば、お給料がよければ・・・皆どんどんかわっていきますね。

②日本との物価の違い、駐在と現地社員などの給与格差があるので、給料が突出する場合はその理由を明示している。

③残業、グループワーク、上司と部下の関係、法律、家族などに対する考え方が違う。

▼残業させるのは本当に大変なんです。なぜ時間通りじゃない。その辺は日本人びっくりですよ。日本は残業当たり前ですよ。早く帰ること自体恥ずかしかったり。こっちは上司がいても関係ないですよ。

私の時間は6時まで。もうびったり。本当にあせって、時に、明日テレビ会議で何か出さなくてははいけないとか、色々なデータ処理とか必要なのに、結構ドライですね。そういうことも(中国人管理職)。▼マインドの差というのがありまして・・・グループを組ませると、たちまちこう前に進まないんですよ。これは国民性だと思うんですが、ところが、ある程度こう、訓練をしてですね、そういうものを理解すると、グループで色々な意見を取り入れて、進めることによって、よりよい解決が出ることもあったりして▼後輩が上司を一生懸命立てて、上司が一生懸命面倒を見てというのが面白い▼中国の政府が法律を作って提示すると、この法律で何かしちやいけないというより、中国の企業の理解は、じゃ、それ以外は何をやってもいいと考える・・・というような考え方が違う。▼家族ということに対する、考えが全く中国人と違う。

## 6)異文化コミュニケーションギャップ

①中国人はストレートに言うし、ドライなので日本人は驚いている。一方、中国人は日本人ははっきり言わず責任を負わないと思っている。

▼やっぱり、こっちの人のドライさには、結構皆びっくりですね。やっぱり、あの一物事はっきり言うし、自己主張が強いかな。自己主張が強いですね。例えば、給料にしてもね、このぐらいじゃなきゃ辞めるとか、ストレートで、単刀直入で、皆、最初はびっくりですね。そこまで言うかという感じで(中国人管理職)。▼中国はストレートです。かなりストレートです。これはうちの会社だけでなく周りの日系企業もいっぱいあるんですが、スタッフが友達と話をするとき、日本人はストレートにおっしゃらないと・・・つまり責任を負いたくない・・・何か間違えたら私の責任になるんじゃないかなと。課長はじゃあ部長に聞きなさい、部長は忙しいから・・・上司が本社に聞きなさい、本社が言わないとこちら決定できないからとか。こういう風にぐるぐるまわって、ものすごく決定が遅いです。この、権限の不透明度、決定が遅い(中国人管理職)

②日本の会社のコミュニケーションとしてハウレンソウは基本。体験してみないとわからないので時間をかけて教えている。

▼自分があわせないと、自分が苦勞するから・・・やはりある程度ですね。だから、まあ日本人が中国来る、中国人が日本へ行く、一緒なんですよ。自分である程度合わせないとすごく苦勞するんですね。結局自分が気分が良くなって辞めてしまうんですね。合わない。ハウレンソウ簡単でしょ？でもうちのスタッフわからない。やはり、私が教えるんですね。なぜハウレンソウが重要ですかと。自分が面倒くさいと思っても、やったら実はもっといい効果があるんですよ。自分が体験しているうちに、本当にいいところもあるんだとわかる。だから、日本の経済ここまで成長してきたかといったら、いいところいっぱいあるんですよ。いいところですよ、これをみんなに教えてあげるんですね(中国人管理職)。▼日本の社会の中では協調性みたいなのが、求められていてそういうことが身につけていけば、日本で就職するときは役に立つのではないかなと。▼お客様がよく言っているのは・・・お礼ができない。それはよく言っていますよね(中国人管理職)。

## 7)日本人側の問題・異文化摩擦・ブリッジ人材の役割

①派遣されてくる日本人が優秀でないとトラブルになる。中国人を理解しようとしめない日本人がいるのは問題。異文化理解教育や中国語を身につけて派遣されるといい。

▼日本人が、いやー私はわからないからコミュニケーション当然うまくいかないだろうと、いつもこういう調子でね、確かに言葉がわからないけど、細かいところでコミュニケーション難しいけど、やはり気持ちですね。うまくやっている日本人はいっぱいいるんですよ。▼中国どんどん変わりつつあるんですね。



時間が必要なんです。こういう段階で、事情がわかっていないとうまくいかないですよ。こういうところですね、現地スタッフでなければうまくいかない。▼こういう先端に立っている中国人スタッフの気持ちを理解することが重要なんです。▼さすがに前と比べて相当異文化教育をうけてきて、国別に考え方の違いとかを教えてこっちへ来るようになって、それ以前はかなりギャップがありましてね▼かなりちがいますよね。それ(異文化理解教育)をせずにいきなり修羅場に放り込まれても・・・やはり、中国人は非常に強いですから、日本文句を言われて・・・▼同じ髪の毛、同じ目の色をしていることによって、同じ感覚をもっている錯覚を・中国人が自分たちが思っていることと違う反応をしたときに拒否反応を示します。反感とか、それを示すんですね。▼マネージャーになる日本から来た日本人は中国語は必須ですよ。

②異文化摩擦の解決においてブリッジ人材の役割は大きい。

▼そういうときは、やはり、私自身が入って・・・というの、5年間6年間、架け橋の仕事ですね。例えば、中国人スタッフに何かあった時、真っ先に私が行ってね、もちろん今300人近い体制で、昔2年3年前、まさにこういうような喧嘩するところの解決で手がいっぱいだったんですね。▼解決方法としては、やはり両方ですね、現地スタッフに対してと、日本人社員・・・。本当なら日本人が心のそこから、中国人や中国を愛して尊敬してくれると・・・▼みんな悪いほうに考えてしまう。だから重要性ですよ、きちんと説明してあげて▼なるべく折衷案を取るように・・・コンプライアンスにしても、日本の考え方そのものではない、文句言ってきますけれど、なるべく中国の土壌に合うように、ある程度・・・本社は駄目って言いますが・・・。

## 8) (元留学生の) 日本留学/就職中の経験

優秀な留学生が出ていけないためには日本は受け入れをもっと考える必要がある。

▼すごく優秀だったのに、やっぱり日本では差別扱いっていうかね、本領発揮できずに、アメリカに行った。今もアメリカです。だから日本はもうちょっとね、受け入れを、もうちょっと良くしていれば、もっと優秀な人材残って・・・○○大学出人全部、アメリカかカナダ・・・▼本当にせっかく日本のいいところ学んで奨学金まで日本に出してもらって、日本の為に貢献したいんですよ。気持ち的には。すっごく。恩返ししたいし。でも、これが全然実現できないのは・・・

## 9) 日本留学中に大学でしてほしい教育、10) 留学生のためのビジネス日本語教材に求めるもの

待遇表現、ビジネスライティングと、ビジネスマナー、チームワーク力育成が提案されている。

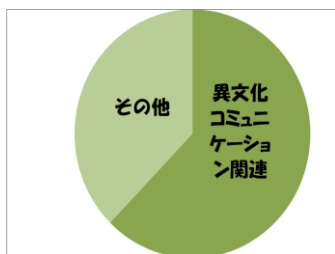
▼言語分野の使い分けですよ。上司、同じ立場の同僚、部下、後輩に対する使い分けですね。あとは日本社会の習慣、ルールとか。協調性を保たなくてはいけない場面とかを留学生たちに教えていただいたら多分今後の実際の中で、特に日本社会の中で勝負していくという場面では役に立つと思います。▼ケーススタディという感じ・・・。あまり勉強の為の勉強、続かないんですよ。面白くないしね。ロールプレイは私はいいと思うんで。え、自分が参加型でやると、やっぱり覚えやすいし、為にもなるし、非常に良かったなと思いました。▼Writing が正確にできる方には殆どお目にかかれませんが。Business Writing をもう少し強化されてはどうかと思います。弊社の場合も、社外や日本本社に提出する文書はまた校正が必要です。▼その他、専門用語、上司と仲良くするコツ、日本経済新聞などのビジネス紙の読み方、プレゼンスキル、交渉術などです(元留学生)。

## 2-3. 考察

調査結果から、当該中国(上海)日系企業における日本留学経験者を含む中国人社員の採用・就業の実態に関して、以下が得られた。

- 1) 現在の中国の大学の日本学科卒業者の日本語レベルはたいへん高いので、日系企業の求める1級レベルの日本語能力という点では十分対応できる者が多いが、日本人の考え方や日本文化を理解しているという点で、日本留学経験者(元留学生)は評価される。
- 2) 即戦力が求められ、また、日本語力以上に問題解決能力、論理的思考力、説明力が求められている。
- 3) 日本留学経験者はブリッジ人材として活躍できる可能性がある。
- 4) 日系企業の一般的な採用後の研修では日本語とビジネスマナーが行われているが、ホウレンソウを含めた日本の企業文化、チームワークの研修も必要とされている。これらを留学中に身につけることができれば望ましい。
- 5) 中国人社員の離職率が高い。また、残業、上司と部下の関係、法律、家族などに対する考え方が違う。これらについても日本留学経験者はアルバイト経験などから日本企業についての理解がある。
- 6) 中国人はストレートに言い、ドライなので日本人は驚いているが、一方、中国人は日本人ははっきり言わず責任を負わないと思っている。
- 7) 派遣されてくる日本人が優秀でないと、また、中国人を理解しようとしないとトラブルになる。
- 8) 上記のような異文化コミュニケーション摩擦の解決ができるものとしてブリッジ人材の役割は大きい。

これらから、日系企業において日本留学経験者はブリッジ人材として日系企業における異文化コミュニケーション摩擦の解決ができる人材として評価されることが多いことがわかった。



また、119 の項目のうち、カテゴリ1)の 1/21、カテゴリ3)の 11/13、カテゴリ4)の 6/16、カテゴリ5)-7)の 46、カテゴリ8)の 5/19、カテゴリ9)10)の 3/4、あわせて、72/119 項目が広い意味での異文化コミュニケーションに関わるものであったことから、日本留学経験者が異文化コミュニケーションに関わる面の重要度がうかがえたといえる。

合わせて、問題解決能力、論理的思考力のニーズも確認した。

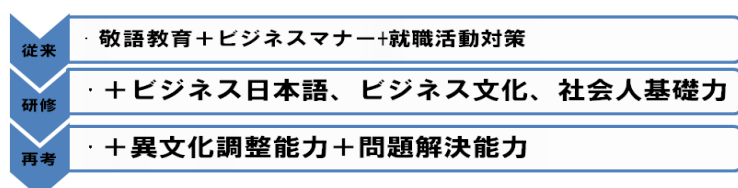
### 3. シラバス再考

上記調査結果から、留学生に対するビジネス日本語教育のシラバスに、日本留学経験者のメリットとなる「ブリッジ人材としての役割の認識、異文化調整者能力を高める項目」と「問題解決能力」を加える必要があると考えた。これをもとに、留学生に対するビジネス日本語教育のシラバスに必要な要素について再考すると、従来、ビジネス日本語教育というと、敬語とビジネスマナーの研修であったり、ビジネス語彙学習であったり、また、エントリーシートと面接などの就職活動対策であったりしがちであったことと比べると、「外国人留学生向けの研修のあり方について」に網羅されている研修内容は、ビジネス文化や社会人基礎力を加え、画期的なものとなっている。しかし、ブリッジ人材としての能力開発部分については、「グローバル人材としての能力」にあげられているものではないのだろうか。

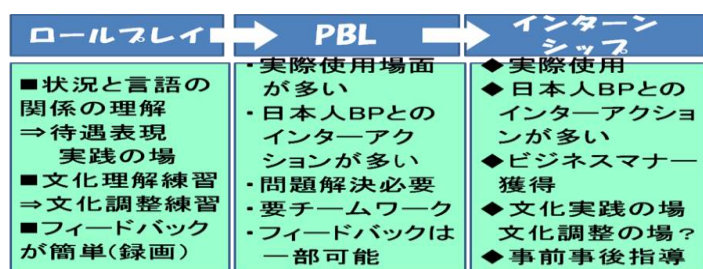
日本社会は、たとえばアメリカなどと比べると、多文化化しているとは言えないので、日本と他

国とのビジネスにはブリッジ人材が必要とされていると思われる。ブリッジ人材とは異文化対処能力だけでなく、異文化間での(ビジネスを成功させるための)異文化間調整能力を持つ者である。国内の留学生の就職現状では、留学生の特性より日本人と同等の能力での評価がされていることも多いようであるが、その場合、ともすると日本企業にあわせる同化を求めがちな恐れもあるが、留学生の活用が進んで来ると、異文化間調整能力を駆使し、そしてさらに、国と国の間から新たなものを生み出すことのできる真のブリッジ人材として、留学生が評価されてくるのではないだろうか。

留学生のためのビジネス日本語教育のシラバスに、異文化調整能力、論理的思考力(問題発見解決能力)を強化していくと、以下ようになる。



ブリッジ人材能力は、現在開発し実践中のロールプレイ教材やプロジェクト型教材、また、企業へのインターンシップ指導の中に織り込むことが可能であると考え、実践を試み始めている。



#### 4. おわりに

今回の調査は、日系企業への調査ということで、国内企業の調査では浮き彫りにされにくかったことが見えてきたと言えよう。インタビューで知ることができた、日本人の現地社員に対する理解不足や、優秀な留学生が日本を出て行ってしまう現実などは改善されなければいけないことであるが、一方、今回のインタビューで出会ったブリッジ人材として奮闘している日本留学経験者と日本人社員のような存在は、今後ますます重要となっていくことであろう。

留学生の日本/日系企業への就職における問題は、多文化共生に向かう日本の問題でもあるといえよう。海外に出るときには「日本人社員も異文化トレーニングを受けてきている」ようであるが、日本国内にいる日本人にも異文化トレーニングが必要な時代となっていることに、もっと気づく必要があるのではないだろうか。

この分野の研究はまだ少ないので、引き続き調査を続け、その結果を留学生に対するビジネス日本語教育のシラバス構築と教材・教授法の開発につなげていきたい。ビジネス日本語教師の育成、留学生のキャリア開発なども合わせて考えていきたい。

#### 参考文献

飯田謙一「中国人の仕事と記号に対する考え方と行動様式に関する考察—中国に進出している日系企業と中国地場企業の従業員に就いて—」『専修大学商学論集』83号、2006、pp. 1-66

武蔵野大学文学部紀要 Vol.10 (2009),77-89 頁

- 池田伸子「ビジネス日本語教育にのける教育目標の設定について:文化、習慣についての重要性を考える」『ICU 日本語教育研究センター紀要』5, 1996, pp.11-24
- 小野寺志津・李徳奉・金久保紀子「ビジネス日本語教育のあり方—新入社員教育マニュアルから見えるもの—」『東京家政学院筑波女子大学紀要』第8集, 2004, pp.127-137
- 加藤清方監修『わかるビジネス日本語 「ジェトロビジネス日本語能力テスト」入門』, アスク, 2001
- 経済産業省「社会人基礎力—共通言語化に向けて」平成18年9月
- 近藤彩『日本人と外国人のビジネス・コミュニケーションに関する実証研究』ひつじ書房, 2007
- 島田めぐみ・澁川晶「アジア5都市の日系企業におけるビジネス日本語のニーズ」『日本語教育』103号, 1999, pp.109-118
- 清ルミ「状況日本語ビジネスピープルのビジネスコミュニケーション上の支障店点—インタビュー調査から教授内容を探る—」『日本語教育』87号, 1995, pp.139-152
- 高見沢孟「ビジネス・コミュニケーションと日本語の問題」『日本語学』13-12, 1994, pp.30-37
- 田島弘司「『外国人ビジネス関係者のための日本語教育Q&A』を紹介する」『日本語学』13-12, 1994, pp.85-90
- 西尾桂子「[ビジネス関係者への日本語教育—現状と展望—]」『日本語教育』86号別冊, 1995, pp.108-118
- 日本経済団体連合会「外国人材受け入れ問題に関する第二次提言」, 2007
- 野元千寿子「留学生に対するビジネス日本語教育—APUにおける教育実践とアンケート—実施より—」『昭和女子大学大学院日本文学紀要第15集』昭和女子大学大学院日本語教育研究会, 2003, pp.118-127
- 堀井恵子「アカデミック・ジャパニーズをふまえたビジネス・ジャパニーズ教育の意義と課題」『武蔵野大学文学部紀要』第7号, 2005, pp.13-22
- 堀井恵子「留学生に対するビジネス日本語教育の現状と課題—産学連携の実現にむけて—」『武蔵野大学文学部紀要』第8号, 2006, pp.1-14
- 堀井恵子「留学生の就職支援のためのビジネス日本語教育に求められるものは何か」『武蔵野大学文学部紀要』, 第9号, 2007, pp.1-6
- 茂住和世「異文化環境に適應する人材に求められるもの—日中合弁企業における社員研究の事例から—」『東京情報大 学研究論集 Vol. 7No. 2』, 2004, pp.93-104
- 横須賀柳子・小熊裕美「外国人留学生の就職活動に関する調査研究」—2003年度 JAFSA 調査・研究助成報告書, 2006

\*本論は2008年度日本語教育学会春季大会ポスター発表に大幅な加筆修正を加えたものである。

注

<sup>i</sup> [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/07/08080109.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm) 参照

<sup>ii</sup> [http://www.meti.go.jp/policy/asia\\_jinzai/shikin/index.html](http://www.meti.go.jp/policy/asia_jinzai/shikin/index.html) 参照

<sup>iii</sup> 海外技術者研修協会(2007)「日本企業における外国人留学生の就業促進に関する調査研究」報告書  
<http://www.meti.go.jp/information/downloadfiles/c70412d11j.pdf>

<sup>iv</sup> 経済産業省産業人材参事官室「外国人留学生向けの研修のあり方について」, 2007

<sup>v</sup> <http://www.aots.or.jp/asia/manage/index.html> 参照

<sup>vi</sup> 山本澄(2007)「大学院ビジネス日本語コースでのサーキット・セッション—留学生のグループ演習授業の試み」『武蔵野大学文学部紀要』第8号 pp.61-70

<sup>vii</sup> 日本学生支援機構(2006)「留学生受け入れの概況(平成18年版)」

<sup>viii</sup> 法務省(2007)「平成18年における留学生などの日本企業などへの就職について」p.2

<sup>ix</sup> クラウス・クリッペンドルフ(三上俊治他訳)(1989)『メッセージ分析の技法』勁草書房

<sup>x</sup> 「報告・連絡・相談」の略でスムーズに仕事を遂行するために日本企業で大切にされていること